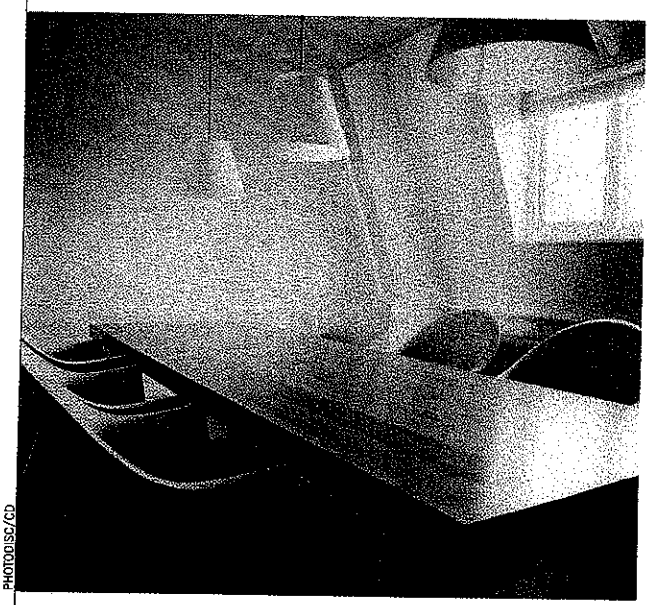
CDD, mode d'emploi

Synonyme de précarité, le contrat à durée déterminée est une exception dans le droit français. L'employeur n'est autorisé à y recourir que dans des hypothèses strictement réglementées. Revue de détail.

Par Maître Jean-Marie Léger

1 Le CDD pour remplacer un salarié

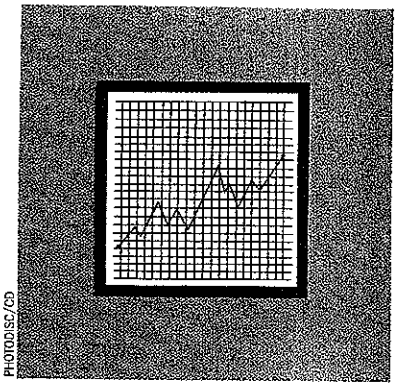


PHOTODISC/CD

Le contrat à durée déterminée (CDD) ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. Il doit donc être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans une série d'hypothèses visées par la loi. Le remplacement d'un salarié est la première de ces hypothèses. Le CDD offre alors une alternative au travail temporaire : il permet de pourvoir un poste de travail momentanément vacant. C'est le cas, par exemple, d'un collaborateur absent ou qui passe provisoirement à temps partiel, ou encore d'un l'employeur qui attend l'arrivée d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée (CDI). La notion de "remplacement" est appréciée de manière assez souple : la personne remplacée peut être n'importe quel collaborateur de l'entreprise. D'ailleurs, il est également possible de recourir au CDD quand, dans une entreprise artisanale, industrielle, commerciale ou agricole, le dirigeant ou son conjoint (participant à l'activité de la société) doit être remplacé de façon ponctuelle. Par ailleurs, le remplacement "en cascade", qui consiste à affecter le salarié en CDD à un poste de travail différent de celui du salarié remplacé, a été admis par la Cour de cassation.

2 L'accroissement temporaire d'activité

La souplesse que peut procurer le CDD doit être tempérée par les exigences légales. Le recours à ce contrat cesse d'être légitime si l'entreprise connaît une augmentation durable et constante de son activité... Une notion délicate à apprécier. Il peut également s'agir d'une tâche occasionnelle (clairement définie et ponctuelle), d'une commande exceptionnelle, de travaux urgents ou cycliques, sauf si ce cycle renvoie aux emplois saisonniers. Attention, ce cas de recours n'est pas ouvert si l'établissement concerné a connu des licenciements économiques au cours des six derniers mois. Le CDD reste toutefois possible – sous réserve que les représentants du personnel aient été consultés – s'il est d'une durée inférieure à trois mois, ou en cas de commande exceptionnelle à l'exportation.

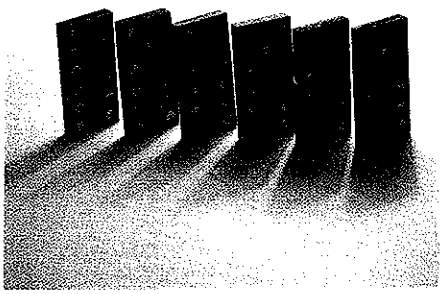


PHOTODISC/CD

3 Les emplois saisonniers ou temporaires

On entend par emplois saisonniers les emplois pour lesquels, en raison de la nature de l'activité, on n'utilise jamais le CDI. Sont notamment concernés les secteurs de l'hôtellerie-restauration ainsi que ceux du BTP pour les chantiers à l'étranger. Dès lors que l'activité principale de l'entreprise correspond à l'un des secteurs visés, l'employeur peut, en principe, recourir aux CDD, mais seulement pour les emplois qu'il n'est pas d'usage de pourvoir par des contrats à durée indéterminée.

4 CDD successifs à utiliser avec prudence



VASILI KOVAL/FOTOLIA/LD

La conclusion de CDD successifs sur le même poste ou avec le même salarié est subordonnée à des conditions strictes, tenant notamment au délai séparant les différents contrats ou à l'origine du recours à ce contrat. Des CDD successifs peuvent être conclus avec le même salarié pour le remplacement d'un collaborateur absent ou pour des emplois d'usage. Aucun délai n'est, ici, exigé entre les différents contrats.

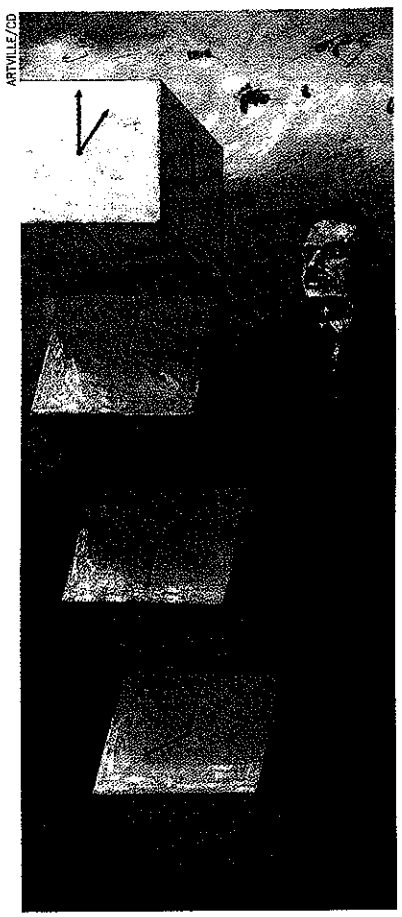
5 Respectez les contraintes de forme

Les dangers du CDD résident essentiellement dans son formalisme. Ce contrat doit être impérativement établi par écrit et transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. Bien sûr, il sera signé par les deux parties et comprendra un certain nombre de mentions, comme la définition précise du motif (il s'agit de décrire précisément les circonstances de l'embauche, sans se borner à la seule mention du cas de recours visé par la loi) ; le nom et la qualification de la personne remplacée, le cas échéant ; la date de fin de contrat et une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ; la désignation du poste de travail ; le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire. Le non-respect de ce formalisme est le plus souvent sanctionné par la requalification par les Prud'hommes du CDD en CDI.

La durée est un élément essentiel du CDD. Elle mérite donc que l'employeur y porte une attention toute particulière. En principe, ce contrat doit comporter un terme précis : le 20 novembre 2007, par exemple. Toutefois, lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent ou pour certains emplois d'usage, il ne comprend qu'une durée minimale, son terme coïncidant avec la fin de l'événement ayant justifié sa conclusion (par exemple, lors du retour du salarié remplacé). Excepté lorsque le CDD peut être conclu sans terme précis, la durée maximale de ce contrat est de 18 mois. Elle peut être étendue à 24 mois dans certaines hypothèses, notamment l'exécution du contrat à l'étranger. Cette durée n'est que de neuf mois dans les cas de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et d'attente d'entrée en service d'un salarié recruté en CDI.

Un CDD conclu avec un terme précis peut être renouvelé une fois, sous réserve d'une clause expresse ou d'un avenant soumis au salarié avant l'expiration de la durée initialement convenue.

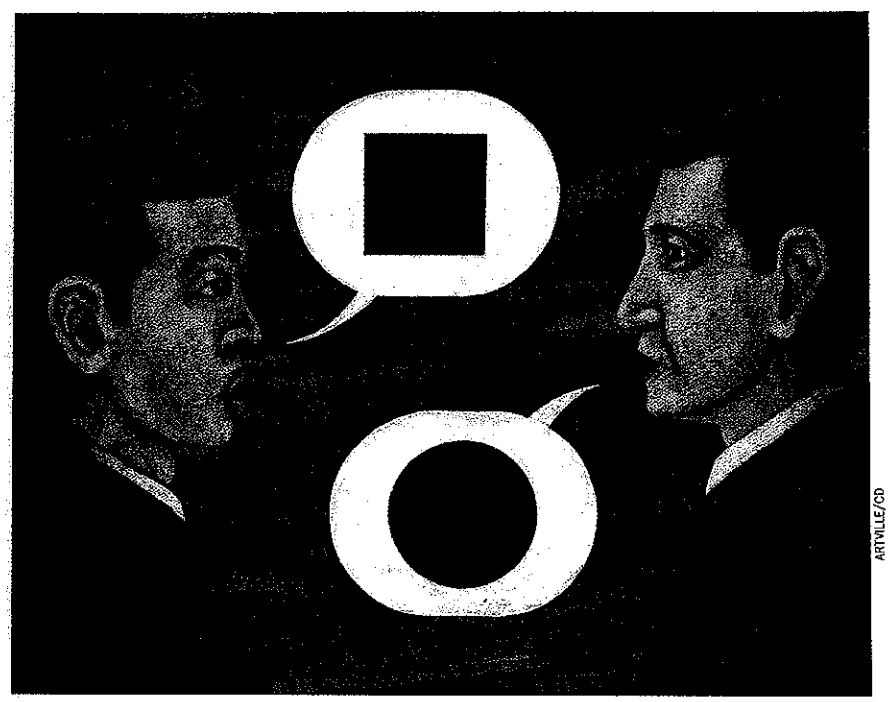
6 Surveillez l'échéance de vos contrats



ARTVILLE/CD

La poursuite du CDD à l'issue de sa date d'échéance entraîne sa requalification automatique en CDI. L'employeur doit donc organiser, si nécessaire, le renouvellement du contrat.

Le contrat étant à durée déterminé, il ne peut être rompu avant son échéance qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou à l'initiative du salarié, s'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI).



ARTVILLE/CD

Jean-Marie Léger est avocat au barreau de Paris. Il est associé au sein du cabinet Avens, où il pratique depuis plus de dix ans le droit général des affaires, avec une activité dominante en propriété intellectuelle, nouvelles technologies et communication. www.avens.fr